



**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕ-СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**АССОЦИАЦИЯ “ПРЕДПРИЯТИЙ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ВИДОВ
ТОПЛИВА И ЭНЕРГИИ”**



TIQXMMI

Ташкентский институт инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства

**ТАШКЕНТСКИЙ ИНСТИТУТ
ИНЖЕНЕРОВ ИРРИГАЦИИ И
МЕХАНИЗАЦИИ СЕЛЬСКОГО
ХОЗЯЙСТВА**



**“AGROSANOAT TARMOQLARIDA ELEKTR ENERGIYASIDAN
FOYDALANISH SAMARADORLIGINI OSHIRISH MUAMMOLARI”
MAVZUSIDAGI HALQARO ILMIY-AMALIY ANJUMANI MATERIALLARI**

**МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ «ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭЛЕКТРИЧЕСКОЙ ЭНЕРГИИ В ОТРАСЛЯХ
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА»**

**COLLEKTION OF REPORTS INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND
PRACTICAL CONFERENCE "PROBLEMS OF IMPROVING EFFICIENCY OF
ELECTRICAL ENERGY USE IN AGRICULTURAL INDUSTRY"**

III часть

28 ноябрь 2018 год

2	Химмагалиев Д.О., Жуманов А.А., Ибрагимова Г.Н. Особенности профессионального самоопределения молодежи в условиях модернизации образования.	329
3	Насрулин А.Б., Мухаммадиев М.М., Низамов О.Х. Перспективы использования геоинформационных технологий для подготовки кадров инженеров-энергетиков аграрных и энергетических секторов экономики Узбекистана.	332
4	Химматалиев Д.О., Муродова Ш., Имомалиева С. Янги педагогик технология асослари.	337
5	Каримова Х.Х., Зияева Ш.К., Хамраева Ш.А. Значение информационно-коммуникационных технологий в системе высшего образования.	341
6	Қиямов Н.С., Нусратов А. Компетентностный подход как фактор сближения образовательных систем.	343
7	Байтураев Т.Д., Туляганов Ш. Қасб таълимида амалиёт дарсларини ўтишда ахборот технологияларидан фойдаланиш.	346
8	<u>Киличева Ф.Б.</u> Обучение русскому языку с использованием интерактивных методов при подготовке кадров по энергетике для аграрного сектора.	349
9	Ҳайитов О.Э. Раҳбар психологиясига компетентли ёндашув.	354
10	<u>Киличева Ф.Б.</u> Компетентностный подход к подготовке кадров по энергетике для сельского и водного хозяйства	359
11	Шарилов С. Таълим бериш жараёнида назария ва амалиёт бирлигини таъминлаш.	363
12	Xolmatov O.O., Qodirov A. Design of a labview system applied to predictive Maintenance.	367
13	Байтураев Т.Д., Туляганов Ш. Таълим тизимида шахс интеллектини ривожлантиришнинг аҳамияти.	370
14	Giyasov S.M. “Elektr mashinalari” fanidan laboratoriya mashg’ulotlarini o’tishda virtual laboratoriya ishlarining ahamiyati.	373
15	Denmuxammadiyev A.M., Umirov A. Ta’limda mustaqil ishni rejalashtirish va tashkil etish muammolari.	376
16	Едылбоев У.Д., Рахматов Р.У. Чизма геометрия ва муҳандислик фанида ахборот таълим технологиясининг ўрни.	380
17	Қосимов Ж.А. Чизмачилик ва компютер графикаси фанларини интеграциялаш асосида ўқитиш методикаси.	383
18	Бойтураев Т.Д., Маликова М. Махсус фанларда ўқув амалиёт машғулотларини ўтишда бажариладиган жараёнлар бўйича билимларини мустаҳкамлаш услуби.	388
19	Oymatov R., Saitmurodova M.S, I.mahsudov R. O’quv maqsadlari uchun yerni masofadan zondlash dasturiy ta’minotlarini tahlil qilish.	391
20	Бойтураев Т.Д., Маликова М. Мутахассислик фанларидан назарий дарсларни ўқитиш технологияси тахлили.	394
21	Муслимов Т.Д., Юнусова Ф.Р. Олий ўқув юртлири ва ишлаб чиқаришнинг интеграциялашуви асосида фаол тадбиркорликни ривожлантириш.	396
22	Пўлатов А.А., Умаров М. «Электромеханик тизим ва мажмуларни бошқариш» фанини интерфаол усуллар асосида ўзлаштириш бўйича тавсиялар.	399
23	Раупова Ш.А., Мадазизова Д.Р. Медицинская культура в системе образования.	403
24	Рахманова М.Қ. Глобаллашув жараёнида ёшларда маънавий таҳдидларга Қарши курашни шакллантириш.	405
25	Сафарбаева Н.М. Иқтисодий масалаларда математиканинг аҳамияти.	408
26	Хоҗиев А.А., Абдусаматова Ф. Г’. Energetik-muhandislar uchun «hayot faoliyati xavfsizligi» fanini o’qitishda innovatsion usullarni qo’llashning samaradorligi.	410
27	Сафарбаева Н.М. Таълим сифатини таъминлаш тамойиллари.	413

сослари // Монография, Т.: «Fan va texnologiya», 2008. – 120 б.

5. Каримова В.М. ва бошқалар. Бошқарув психологияси: Ўқув қўлланма. Олий ўқув юртлиари магистратура босқичи талабалари учун, Т.: «Fan va texnologiya» нашриёти, 2008. – 208 б.

УДК 378 (001.2.85)

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ПО ЭНЕРГЕТИКЕ ДЛЯ СЕЛЬСКОГО И ВОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

Киличева Феруза Бешимовна, к.п.н., доцент. Ташкентский институт инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства

Аннотация

В статье рассматривается актуальность формирования профессиональных и личностных компетенций, которые являются основными факторами оценки будущего специалиста. Реализация компетентностного подхода позволяет обеспечить конкурентоспособность специалистов.

Ключевые слова: компетенция, профессиональные компетенции, компетентность, компетентностный подход, профессионализм, модели компетенции.

COMPETENCE APPROACH TO TRAINING PERSONNEL ON ENERGY FOR AGRICULTURE AND WATER ECONOMY

Abstract

The article discusses the relevance of the formation of professional and personal competencies, which are the main factors for evaluating a future specialist. The implementation of the competence approach allows to ensure the competitiveness of specialists.

Key words: competence, professional competence, competence-based approach, professionalism, competence models.

Ведение. На сегодняшний день существует проблема в области формирования профессиональных компетенций, способности к саморазвитию и профессиональному росту, гибкости поведения, развития познавательных интересов и креативности.

Деятельность профессионалов сейчас принимается как национальный ресурс и главным признаком, квалифицирующим профессионала, является его готовность к реальной трудовой деятельности, к демонстрации на практике тех знаний и умений, владение которыми обозначается понятием профессионализм [1].

Раньше главными показателями профессиональной состоятельности специалиста были свидетельства о наличии профессиональных знаний и навыков работы: свидетельства, аттестаты, дипломы, и т.д. Сегодня термин «квалификация» уже не отражает требований к современному специалисту. Основу новой структуры ценностей составляет позиция, которую можно назвать компетенция или компетентность.

Методика исследования. Внимание общества к понятиям «компетенция», «компетентность», «компетентностный подход» объясняется рядом причин [2]:

- необходимостью создания новой концепции образования, отражающей запросы творческой личности и современные требования общества к профессиональным качествам, знаниям и умениям;
- мировыми интеграционными процессами;
- ориентацией высшего образования на формирование у специалиста не только предметных, но и «надпредметных» компетенций, обеспечивающих его способность к самосовершенствованию и адекватной оценке своей деятельности.

Конечно, компетентность формируется в процессе образования и деятельности. требует постоянного контроля, корректировки и управления.

Актуальной является модель, в основе которой лежат такие принципы как:

- самоактуализация (личностное самосовершенствование),
- саморегуляция (управление своими поступками),
- самосознание (рефлексия),
- самообладание (способность действовать разумно и взвешенно в сложных ситуациях)
- самоопределение (самостоятельный выбор своего жизненного пути, целей, ценностей, будущей профессии и условий жизни).

Известно, что важнейшей миссией любого высшего учебного заведения является выпуск конкурентоспособного специалиста, поэтому реализация компетентностного подхода в образовании зависит от следующих факторов [3]:

- уровня компетентности педагогического социума;
- формы организации учебного процесса, включая уровень и состояние учебных программ и учебных пособий, обновление их содержания с учетом достижения науки, степени внедрения в образовательный процесс новых технологий и т.д.;
- системы организации самостоятельной работы студентов;
- формы внеучебной деятельности;
- состояния потребностно-мотивационной сферы;
- личностного потенциала;
- способностей;
- социального окружения.

При формировании компетенций нельзя забывать и о потенциальном заказчике – работодателе. Разная деятельность требует разных компетенций от сотрудника. Не все компетенции одинаково полезны в конкретной деятельности, исходя из этого высшим учебным заведениям необходимо ориентироваться на заказчика и на профессиограмму – список компетенций специалиста-выпускника учебного заведения, а также образ профессии, востребованной на рынке и необходимой работодателю [4].

Компетенция - способность применять знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определенной области.

Компетенция - динамичная совокупность знаний, умений, навыков, способностей, ценностей, необходимая для эффективной профессиональной и социальной деятельности и личностного развития выпускников и которую они обязаны освоить и продемонстрировать после завершения части или всей образовательной программы.

Под *компетентностным подходом* понимается следующее:

- отражение в системном и целостном виде образа результата образования;
- формулирование результатов образования в вузе, как признаков готовности студента/выпускника продемонстрировать соответствующие знания, умения и ценности;
- определение структуры компетенций, которые должны быть приобретены и продемонстрированы обучаемыми (при этом следует взять за основу соответствующую каждому направлению подготовки классификацию как общих, так и предметно-специализированных компетенций, соотносящихся с целями воспитания и обучения).

Компетентностный подход предполагает переориентацию на студентоцентрированный характер образовательного процесса с обязательным использованием ECTS как меры академических успехов студентов и модульных технологий организации образовательного процесса. ECTS (от англ. *European Credit Transfer and Accumulation System* - Европейская система перевода и накопления баллов) — общеввропейская система учёта учебной работы студентов при освоении образовательной программы или курса).

Качество высшего учебного заведения определяет темпы технологического, экономического и социального развития, т.к. именно вузам принадлежит миссия в профессиональном и социальном становлении молодежи. Сегодня вузы, как и образовательная система в целом, столкнулись с «вызовами» времени. Изменение государственной политики в области образования выражается в изменениях в самой образовательной практике, вызванных внедрением новых стандартов, которые неизменно затрагивают рынок труда и занятости.

Молодому специалисту в современных социально-экономических условиях требуется наличие высоких профессиональных навыков, компетенций и личностных качеств.

Профессиональная успешность будущего специалиста по энергетике сельского и водного хозяйства зависит не только от его способностей, личностных качеств, мотиваций и ценностей как таковых, но и от их соответствия выбранной специальности, от сформированной уже в вузе способности выстраивать стратегии и тактики гибкой ориентации в профессиональной среде. Формируемая в вузе база должна включать «карьерную компетентность» - систему представлений о карьере, возможностях и путях карьерного роста) и «карьерную самооффективность» - способность к карьерному целеполаганию, карьерному планированию и умению решать карьерные проблемы. Сложилась проблемная ситуация, суть которой, с одной стороны, в несформированности карьерной компетентности. С другой стороны, в постоянном усложнении профессиональной среды, выраженном в заказе рыночной экономикой специалистов, способных сразу после окончания вуза эффективно осуществлять профессиональную деятельность. Существует еще один аспект проблемной ситуации, которую можно определить, как несоответствие амбиций выпускника занять лидирующие карьерные позиции и его реального потенциала и требований рынка труда.

Компетентность – возможность на осознаваемом уровне анализировать свои навыки, управлять своим ростом, придумывать и осваивать новое, находить решение нестандартных, творческих задач по имеющимся навыкам.

Наша компетентность состоит из компетенций. Когда мы говорим о человеке, что он – крепкий профессионал, сильный руководитель, мастер своего дела, мы фактически утверждаем, что данный специалист обладает уникальным набором компетенций, которые делают его компетентным в данной профессии.

Компетенции бывают:

- общекорпоративные
- управленческие
- личностные
- профессиональные

Часто первые три блока компетенций объединяются в один – *корпоративные компетенции*. Так в одном блоке могут оказаться *корпоративность* (общекорпоративная компетенция), *креативность* (личностная компетенция) и *лидерство* (управленческая компетенция). Это не ошибка, это просто один из подходов, несколько упрощающих систему. Если принять его, то можно сказать, что компетенции бывают корпоративные и профессиональные.

Корпоративные компетенции – общие требования, которые предъявляет компания ко всем своим сотрудникам. Неважно, кто сотрудник по должности и какова его роль – данные компетенции должны быть хоть как-то проявлены. Простейший пример – те компетенции, которые объединяют всех руководителей, являются корпоративными.

Профессиональные компетенции – это требования к конкретной профессии.

Профессиональная компетенция – это способности работника выполнять работу в соответствии с требованиями должности, а требования должности – задачи и стандарты их выполнения, принятые в организации или отрасли.

В организационной психологии разрабатываются два подхода к оценке способностей, качеств личности и результатов деятельности.

1. *Раздельный анализ человека (способностей) и работы (задач, функций)*, то есть определение рабочих задач и тестирование навыков, которые необходимы для выполнения этих задач. Часто результаты тестирования не гарантируют уровень успешности выполняемой работы.

2. *Анализ «человека-в-работе»* (Дэвид Мак Клелланд). Основанный на компетенциях, такой подход фокусируется не на характеристиках работы, а на определении специфических развиваемых качеств человека, обеспечивающих успех в деятельности и одновременно удовлетворение индивида от работы. Акцент делается на выявлении именно тех качеств, которые действительно приводят к наилучшему исполнению работы.

Именно отбор на основе компетенций *прогнозирует* уровень исполнения работы человеком в будущем.

Очень распространено использование компетенций при оценке персонала, т. к. применение этого инструмента позволило анализировать не только то, ЧТО было достигнуто сотрудником за прошедший период, но и то, КАК это было сделано.

Американский подход рассматривает компетенции как описание поведения сотрудника. *Компетенция* - это основная характеристика сотрудника, при обладании которой он способен показывать правильное поведение и, как следствие, добиться высоких результатов в работе.

Европейский подход рассматривает компетенции как описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы. *Компетенция* - способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации.

Европейская модель сосредоточена на определении стандарта-минимума, который должен быть достигнут сотрудником, а американская модель определяет, что должен делать работник, чтобы добиться наивысшей эффективности.

Специалисты выделяют следующие виды компетенций:

1. *Корпоративные (или ключевые)*, которые применимы к любой должности в организации. Корпоративные компетенции следуют из ценностей компании, которые фиксируются в таких корпоративных документах, как стратегия, кодекс корпоративной этики и т. д.

2. *Управленческие (или менеджерские)*, которые необходимы руководителям для успешного достижения бизнес-целей. Они разрабатываются для сотрудников, занятых управленческой деятельностью и имеющих работников в линейном или функциональном подчинении. Управленческие компетенции могут быть похожи для руководителей в разных отраслях и включают, например, такие компетенции, как: «Управление бизнесом», «Работа с людьми» и т.п.

3. *Профессиональные (или технические)*, которые применимы в отношении определенной группы должностей. Составление профессиональных компетенций для всех групп должностей в организации является очень трудоёмким и долгим процессом.

Каждой организации необходимо пройти процесс разработки собственной модели компетенций, т. к. каждая компания уникальна и работает по «своим» правилам.

В соответствии с моделью компетенций Ричарда Бояциса демонстрируемые в поведении человеком *исполнительские* компетенции являются результирующими и интегрируют другие кластеры компетенций – природные, приобретенные и адаптивные.

Приобретенные компетенции – знания и умения, приобретенные на работе, а также в ходе обучения и повседневной деятельности. Оценка этих компетенций можно осуществлять, например, с использованием тестов способностей.

Природные компетенции - базовые качества личности (экстраверсия и интроверсия, эмоциональная стабильность и тревожность, приятность и цинизм, добросовестность и спонтанность, открытость опыту и культурное несоответствие). Оценка природных компетенций производится на основе личностных тестов.

Адаптивные компетенции – набор качеств, позволяющих человеку достигать цели в новой рабочей среде. Оценка адаптивных компетенций осуществляется также с помощью личностных тестов. Источник адаптивных компетенций заключен в эмоциональных способностях личности, которые не являются врожденными, а могут быть приобретены и развиты.

В организационной психологии установлена положительная связь между эффективностью труда и развитостью эмоциональных способностей. Выделяют следующие основные эмоциональные способности.

1. *Самоанализ* – способность осознавать свои чувства, контролировать свои действия.
2. *Управление эмоциональным состоянием* – умение контролировать собственное настроение, чтобы не было препятствий мыслям и действиям.
3. *Самотивация* – умение сохранять надежду и настаивать на своем, несмотря на неудачи.
4. *Эмпатия* – умение ставить себя на место другого, понимать невербальные коммуникации другого человека.

Коммуникабельность – умение устанавливать контакты, развивать позитивные связи. Данная способность также чрезвычайно важна для будущего специалиста по энергетике.

Выводы:

Профессиональная компетентность и профессиональная деятельность являются взаимосвязанными категориями: компетенции должны помочь будущему специалисту по энергетике сельского и водного хозяйства действовать в различных, в том числе и новых для него, ситуациях при осуществлении конкретного вида профессиональной деятельности.

В настоящее время для формирования и развития профессиональной компетенции необходимо решение следующих задач [5]:

- мотивирование личностного и профессионального развития;
- формирование профессиональной компетентности;
- освоение социально-коммуникативных, общепрофессиональных и специальных компетенций;
- формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- проектирование альтернативных сценариев своего профессионального будущего.

Таким образом, в профессиональной подготовке кадров по энергетике для сельского и водного хозяйства ценностным приоритетом дальнейшей деятельности является накопление знаний, развитие интеллектуальной активности и познавательной самостоятельности личности.

Использованная литература:

1. Сыманюк Э.Э., Шемятихина Л.Ю., Синякова М.Г. Компетентностный подход в подготовке отраслевых специалистов // *Фундаментальные исследования*. – 2009. – №5. – С. 141-146.
2. Авво Б. В. Методология компетентностного подхода в высшем образовании [Электронный ресурс] // <http://www.emissia.org>
3. Формирование общества, основанного на знаниях: Новые задачи высшей школы // Доклад Всемирного банка. – М.: Весь Мир, 2003. – С. 45-46.
4. Шакун Ю.А. Профессиональные компетенции сотрудников, как инструмент конкурентоспособности организации [Электронный ресурс] // <http://www.ctgg.ru/>
5. Гольдберг М.А. Профессиональная компетенция. Как ее оценить и повысить? Бизнес-обучение в России [Электронный ресурс] // <http://www.rosbo.ru/articles>.

УДК. 528.46:378:377

ТАЪЛИМ БЕРИШ ЖАРАЁНИДА НАЗАРΙΑ ВА АМАЛИЁТ БИРЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШ

С.Шарипов - Ердан фойдаланиш кафедраси катта ўқитувчиси. Тошкент ирригация ва кишлок хўжалигини механизациялаш мухандислари институти

Аннотация

Мақолада Республикамизда ердан самарали фойдаланиш ва уларни муҳофаза қилиш таъминлаш соҳасидаги таёрланаётган кадрлар сифати ва рақобатбардорлиги ҳамда таълим бериш жараёнида назария ва амалиёт бирлигини таъминлаш масаласи ёритилган.

Калит сўзлар: назария ва амалиёт, инновацион педагогик технологиялар, интерфаол методлар, ер тузиш, ер кадастри, коммуникатив, ердан фойдаланиш, ер тузиш тадбирлари.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЕДИНСТВА ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Аннотация

В статье отражены качества и конкурентоспособности подготовляемых специалистов с высшим образованием в области организации эффективного использования и